

法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

フランスにおける教育・資格・職業能力の連関： 戦間期から高度成長期へ

著者	松田 紀子
出版者	法政大学大原社会問題研究所
雑誌名	大原社会問題研究所雑誌
巻	688
ページ	29-39
発行年	2016-02-01
URL	http://hdl.handle.net/10114/12329

フランスにおける 教育・資格・職業能力の連関

——戦間期から高度成長期へ

松田 紀子

はじめに

- 1 戦間期における学位の整備——エンジニアの場合
- 2 学位についての戦間期フランス産業界の認識
- 3 今日の教育課程の特徴——グランゼコールにおける実践研修stage

おわりに

はじめに

今日のフランスにおいては、職業能力が学校教育で取得する学歴水準に基づいて評価されており、学歴水準を証明する職業資格および学位免状が、職業能力を示す合理的な基準として使用されていることが知られている⁽¹⁾。学校の修業年限によって職業資格が等級付けられる点、職業資格と学校教育が「連動している」点が、フランスの職業教育訓練の大きな特徴となっており、職種横断的な共通概念として確立されているこの学歴をベースとしたレベル分けが、フランスの職業能力評価制度の特性と見ることができる、という⁽²⁾。

今日のこうした特性は、戦後とくに高度成長を支える人材育成の強化が課題となる1960年代に、多様な職業能力の水準に学歴を連動させる方針を選択していったことが歴史的背景にある。すなわち、職務における職階の根拠を「資格」に、また資格のヒエラルキーの根拠を「職業教育訓練（の時間）」に求めて、職務の格付けと資格水準の格付けを対応させる分類表の作成が着手され、最終的に1969年に、今日なお有効な「職業能力水準別分類表」が策定・導入される⁽³⁾。企業での職階水準に対応して「職業能力水準」を分類・設定し、これに、一定の教育・職業訓練課程を履修したあとに取得する、国家が管理する資格としての「職業資格・学位免状」すなわち「学歴水準」を連動させるのである（次頁表参照）。90年代には、さらに業界団体独自の資格登録が可能になるなど、その分類表に基づく資格はより多様化が進んでいる（全国職業資格総覧Répertoire National des Certifications Professionnelles：RNCP、職業資格認定全国委員会Commission Nationale de la

(1) 中道麻子 [2012] 「第2章フランス」『諸外国における能力評価制度——英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査』（労働政策研究・研修機構JILPT資料シリーズNo.102）55—82頁、ほか参照。

(2) 前掲書56頁。

(3) 前掲書63頁。

表 フランスの職業能力水準と学歴水準の対応表

職業能力水準	学歴水準	代表的な職業資格・学位免状	該当職階水準
水準Ⅰ・Ⅱ	バカロレア取得後 3年以上の課程修了 (Bac+5,4,3)	DEA (高等研究免状) DESS (高等専門教育免状) Doctorat, Master, Licence, Ingénieur	上級幹部職 専門職
水準Ⅲ	バカロレア取得後 2年の課程修了 (Bac+2)	DUT (技術高等証書) BTS (上級技術者免状) DEUG (大学2年課程修了証書)	中級幹部職
水準Ⅳ	高校レベル (Bac+0)	BP (職業教育上級免状) BT (技術員免状) Bac Professionnel (職業バカロレア)	事務職
水準Ⅴ	中学レベル	CAP (職業適性証書) BEP (職業見習免状)	生産労働者 (職業資格あり)
水準Ⅵ	中学前期レベル 初等教育修了	—	生産労働者 (職業資格なし)

出典：中道麻子 [2012] 「第2章フランス」労働政策研究・研修機構『諸外国における能力評価制度
——英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査』JILPT資料シリーズNo.102, 57頁 (一部加筆)。

Certification Professionnelle：CNCPなど)。「職業資格・学位免状」の取得者には、労働協約などで一定の賃金水準や労働条件が保障されることから、フランスの若年者層の職業能力は、主に学校教育での多様な課程で形成され(たとみなされ)、それが企業から外部化された制度により評価される、という構造ができているのである。

このように「教育による職業教育訓練期間＝学歴＝資格」を「職階水準－職業能力水準」と連動させる構造を構築してきたフランスでは、高等教育への進学率の低さもひとつの特徴である。義務教育後の中等教育への進学者のうち高等教育に進学しなかった者は、第1表の水準Ⅳ・Ⅴの資格で評価された職業能力水準を有するものとして、産業横断的に入職できると見ることができるのであり、フランスにおいて戦後も日本と異なり複線主義が維持される背景にこの構造が存在することがひとまず確認できよう。

本稿では、今日の特性を踏まえつつ、こうした学歴(普通・職業教育)と連動した職業資格の整備とその多様性を準備する前史の一例として、戦間期の技術教育・エンジニアをとりあげ、訓練・資格・報酬の三者の連関がどのように進んだのかを考察する。ただし、本稿準備にあたり、筆者は企業内資料の分析には至っていない。そのため、団体や制度についての限られた考察となることを、あらかじめお断りしておく。そのうえで、日本や他国との比較検討の一助とするとともに、近年の特徴についても取り上げたい。

1 戦間期における学位の整備——エンジニアの場合

すでに拙稿などで明らかにしてきたように⁽⁴⁾、フランスにおいて産業と教育との連携は、労働の質の低下への懸念が強まる19世紀半ばより課題となっていた。まず、「徒弟制度の危機」として知られるように、職業訓練の整備とその成果と労働市場での認知の関連を制度化することが大きな課題であった⁽⁵⁾。議論が本格化する1860年代には当時の経済自由主義を反映し、産業向けの教育における国家の役割をあくまで促進役にとどめる方針のもと、1880年に「職業訓練手工学校および補習初等学校に関する法律」が制定される。これは市町村や県による職業訓練手工学校の設立を国家財政（公教育省および商務省）の補助金の対象とした。他方で、第2次産業化と地域主義を背景に、民間産業向けのエンジニア養成機関が増設され多様化する。新産業が求める高度な理論的基礎の上に新産業向けの応用・実践能力を備えた人材を養成すべく、地元産業と結びついた大学付設機関が増設された（1880-1919年に53機関）が、憧れの職業となった「エンジニア」の養成を標榜する通信講座の私立学校の乱立も見るのである。こうしたなか、エンジニアの詐称や社会的地位の動揺を背景に、中堅エンジニアが1910年代に「エンジニア・タイトル問題」として提起するに至る。

この時期は、折しも国家による職業訓練の全面的な掌握を目指すことが明示される時期である。すなわち、1905年の法案提出を経て1919年7月に成立する「アスティエ法」（「技術教育の憲章」）の趣旨説明に、このことが明記される。アスティエ法は、①職業訓練に必要な機関が存在していないと判断された市町村に対する職業講座設置の義務化、②商工業に従事する18歳未満の男女への職業講座出席の義務化、③技術教育高等審議会の常設化、などを定めた。

加えて、第一次大戦後のフランス経済の再編（低原価での生産拡大を実現するための経済の組織化）を見据えた1919年の商務省調査報告は、技術・職業教育の改善を生産設備や生産方法の改善と並んで重要な課題と位置づけ、「普通教育」と並んで「徒弟訓練L'Apprentissage」、「中等技術教育」、「高等技術教育」、「商業教育」、「農業教育」について分析する。さらに1920年1月には、技術教育の管轄がすべて公教育省のもとへと移ることとなり、技術教育の管理を一元化する体制が作られたのである。こうして、20世紀初頭にフランスは、職業訓練の促進を目的とする技術教育全般への国家の積極的な関与を強化した。

こうした背景のもと、世紀転換期のエンジニア養成機関の多様化は、実践教育の重要性の高まりとともに、エンジニア養成機関の乱立および「エンジニア・タイトル」の混乱を招いた結果、1910年代末からの議論を経て1934年に国家が高等技術教育の内容を審査するという形で乗り出すことで、ひとまず決着する（学位エンジニア・タイトルの授与条件と使用に関する1934年7月10日法 *Loi du 10 juillet 1934 relative aux conditions de délivrance et à l'usage du titre d'ingénieur*

(4) 松田紀子 [2006] 「戦間期フランスにおける高等技術教育の課題と対策」 廣田功編『現代ヨーロッパの社会経済政策』日本経済評論社、37—63頁。

(5) Charlot, Bernard et Madelaine Figeat [1985] *Histoire de la formation des ouvriers 1789-1984*, Minerva; Charmasson, Thérèse, Anne-Marie Lelorrain et Yannick Ripa (ed.) [1987] *L'enseignement technique de la Révolution à nos jours, Tome I*, Economica. など。

資料1 学位エンジニアのタイトルの授与条件と使用に関する1934年7月10日の法律
(全17条、うち抜粋)

第1条:『学位エンジニアingénieur diplômé』と呼ばれる者は、この『学位エンジニア』の直後に続けて、国家によって創設もしくは承認されたエンジニアのタイトル、あるいはこの法律が定めている手続きに則って法的に登録されたエンジニアのタイトル〔筆者注:教育機関名〕を付さなければならない。

第3条:タイトル委員会は、私立の技術学校から要請があれば、当該校が授業計画を提出しエンジニアの学位を授与するに足るだけの教育を行っているかを判定する。その判定は、この授業計画およびその教育について、ひとりあるいは複数の視学官により作成された報告書にのみ基づいておこなわれる。

第8条:独学のテクニシャンtechniciens autodidactesや各学校の聴講生、通信制の学校の受講者は、テクニシャンとしての5年間の実務経験を証明したうえで、国立工芸院での試験に合格すれば、エンジニアの学位が取得できる。

第9条:本法に基づいて十分な教育を行っているとは判定された学校名を伴うエンジニア学位によって構成されるタイトルは、登録の対象となる。

第10条:登録の条件はデクレにより規定される。登録の際、500フランを国庫に収める。

第11条:エンジニアのタイトルを授与できる公立の技術学校あるいはタイトルの授与が認められた私立の技術学校のリストは、毎年タイトル委員会によって作成され、公報に掲載される。

diplômé, 以下1934年法。本頁資料1に抜粋)。これは、国家による高等技術教育への関与を、高等技術教育機関の教育プログラム審査という形で行う、誘導的な教育政策の在り方、と考えられるのである。

注目すべきは、この法で規制された学位について、その後、労使団体協約（例えば1936年7月19日締結の「パリ地方冶金・機械および関連産業の職員・技術労働者・職工長・エンジニアの団体協約」）において、「1934年7月10日法に則って学位を得た新人エンジニアでエンジニアの職務にある21歳未満は1,300フラン、21歳以上は1,750フラン⁽⁶⁾」と記述されるとおり、給与の最低水準の根拠となっていることである。そして、この団体協約は「雇用者と非肉体労働者との間で承認された最初の団体協約である。これにより、この協約は今後ほかの産業、地方で承認されるであろう協約のモデルとして役立つ運命にある⁽⁷⁾」と指摘される重要な契機なのである。戦後に「教育による職業教育訓練期間＝学歴＝資格」を「職階水準－職業能力水準」と連動させる構造を構築する背景として、この経緯があったことは重要であろう。

(6) “Convention collective des employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne“, in Bulletin mensuel de l'USIF (Union des Syndicats d'Ingénieurs Français), no. 124, août 1936, pp.1-15.

(7) Ibid. pp.14-15.

2 学位についての戦間期フランス産業界の認識

ここでは、上に見てきた1934年法を念頭におきつつ、学校教育課程での養成・訓練、またそれに裏付けられた学位免状について、実際の産業の現場での適用に関する事例を手がかりに、戦間期フランス産業界の認識を検討したい。以下では、自動車産業と、19世紀後半からの新産業のひとつである化学産業を取り上げる。

(1) 自動車産業

20世紀初頭から両大戦間期のフランス自動車産業において、プジョー Peugeotとシトロエン Citroënで活躍したシャロン国立工芸学校Ecole des Arts et Métiers de Châlons出身エンジニア、E. マテルヌMattern（1880-1952）について、Y. コーエンCohenがその文書をもとに分析している⁽⁸⁾。これを手がかりに、考察を試みる。

当時の自動車産業は、現場での問題解決に強い能力が重視される「現場叩き上げの王国royaume des praticiens」であったため、外部の学位（1934年法により保護された学位など）に対する不信は非常に強かった⁽⁹⁾。したがって、「独学のエンジニアingénieur autodidacte」は、生産現場での問題解決を熟知していることから、学位を取得したエンジニアと比して不利に見られることはなく、また、エンジニアingénieurという名称の付された職が、企業内にはほとんど見られなかったという。（もっとも、この傾向にも、同じ自動車産業界のなかでも、企業によっての違いがみられることも指摘されている⁽¹⁰⁾。）

また、エンジニアは入社後に、多様な領域の研修を、（エンジニアであれば免れそうな）階梯の低い方から実施する、ということが広く展開していた。これについてマテルヌは、「グランドゼコール出身のエンジニアは、もし製造工場において地位を築きたいと考えるのであれば、手作業で習得することから始めなければならない。これは労働者の器用さを習得するためではなく、労働の困難さを知るためである⁽¹¹⁾」、「実践教育を受けてこなかったエンジニアは、最低3ヶ月間手作業を行う必要がある⁽¹²⁾」と述べている。これは、20世紀前半には、エンジニア養成機関であるグランドゼコールの実践教育の不足を認め、企業内での研修の重要性を説いている、と見ることのできるの

(8) Cohen, Yves et Ernest Mattern [1996] “Titre d’entreprise contre diplôme d’ingénieur: les ingénieurs gèrent les ingénieurs entre les deux guerres”, in Grelon, André (ed.), Les ingénieurs de la crise, Titre et profession entre les deux guerres, EHESS, pp. 73-97. マテルヌの生涯の概要については, Société des anciens élèves de l’École nationale supérieure d’arts et métiers, “Nécrologie de : Mattern, Ernest”, Arts et Métiers, 1951, n°3, mars 1953, p. 47.およびCohen, Yves [2001] Organiser à l’aube du taylorisme, la pratique d’Ernest Mattern chez Peugeot, 1906-1919, Presses universitaires franc-comtoisesを参照。

(9) Ibid., p.76.

(10) 当時の自動車企業では、外部の学位への抵抗感が強かった順に、ベルリエBerliet, ルノー Renault, プジョー, シトロエンと並べられている。Ibid., p.81.

(11) Ibid., p.77.

(12) Ibid., p.89.

であるが、この記述から推察されるのは、企業という現場でエンジニアにおいて重視されることは、労働者と同じ能力を身につけることではないが、現場での問題解決に必要な能力を習得すること、という点にあるといえるであろう。

しかし同時に、採用においてはこれと矛盾する傾向、すなわち自身が卒業したエンジニア学校を好む傾向も見出せる。例えば、人事採用は出身校の校友会を通じて進められ（校友会総会での晩さん会後に、空席の採用予定の懇談をするなど）、企業内で互助事業などが行われていたことも挙げられている。

こうしたことから、当時の自動車産業においては、学位免状が生産現場での職業能力を示すものとしてそのまま受け容れられるには至っておらず、学校教育より現場で養成される能力が高く評価されていることが分かる。その一方で、同じ学校教育を通じて醸成される人的つながりに期待する面も確認できるのであり、ここにもまた「職業能力の間主観的構造」の一面を見出せると考えられる。これについては、今後あらためて考察する予定である。

(2) 化学産業

このような自動車産業での状況に対して、第二次産業化で展開した新産業のひとつ、化学産業では、どのような認識がみられるのか。

本稿が手がかりにするフランス化学エンジニア組合Syndicat professionnel des Ingénieurs-Chimistes français (SICF) は、1919年5月に結成されたエンジニア団体であり、他に1918年および1919年に結成された電気、機械・冶金・土木の産業別エンジニア組合 (Syndicat des Ingénieurs Electriciens Français, SIEF; Syndicat des Ingénieurs de la Mécanique, de la Métallurgie et des Travaux Publics, SIMMTP) とともに、フランスエンジニア組合連盟Union des Syndicats d'Ingénieurs Français (USIF) に1919年10月に結集する。SICF結成の目的は、上述のタイトル問題の解決を通じたエンジニアの社会的地位の向上、これに伴うエンジニアの職業利害を主張し追求していくことにあり、その規模は1919年12月に600人、さらに1921年1月の総会で1,000人を超える団体となっている。

このSICFでは、教育と職業能力をどのように見ているのか。その一端を垣間見るものとして、1919年、1920年の定款および内規がある⁽¹³⁾。これによれば、入会の際に、「生まれながらのフランス国籍者あるいはフランス国籍取得者であること⁽¹⁴⁾」、「25歳以上であること」、「化学エンジニアあるいは化学者としての一定期間の実務経験」を前提に、学修した「教育機関」ごとに4つのカテゴリーに分類する。第1カテゴリーは化学産業での職業に特化した高度な教育課程を有する教育機関および専攻の課程を修了した者とし、具体的な教育機関を列挙する（1919年の11機関、1920年には12機関）。次いで、その教育の専門性が下がる（化学から離れる）につれて更に2つのカテゴリーを設け、これら3つのいずれにも属さない者を第4のカテゴリーとする。そして、それぞれについて「正会員membre actif」となる条件として、「化学エンジニアあるいは化学者としての実

(13) L'Ingénieur-Chimiste, no.1, 1er Décembre, 1919, p.2. および Supplément au numéro de l'Ingénieur-Chimiste du 15 avril 1920.

(14) 当時の論点のひとつに、外国籍エンジニアのフランス市場への参入を防ぐ、という点があった。

務経験の年数」を定めているのである。

- i) 第1カテゴリー：25歳以上，2年以上の実務経験（ラボ含む）
- ii) 第2カテゴリー：25歳以上，3年以上の実務経験
- iii) 第3カテゴリー：6年以上（うち3年は技術管理や責任ある職務）の実務経験
- iv) 第4カテゴリー：上記1～3の教育機関での学修歴がない者で，10年以上（うち3年は技術管理や責任ある職務）の実務経験⁽¹⁵⁾

こうした分類は，たとえば1919年から1921年にかけて，新人エンジニアの給与について高い関心を寄せ，化学産業の業界団体である化学製品組合Chambre syndicale des Produits chimiques（のちに化学産業連合Union des Industries Chimiquesと改名）と交渉をしたり，化学エンジニアの失業問題に関する記事を機関誌に頻繁に掲載したりするなど，フランスの化学エンジニアの利害を追求する機能を果たしていくSICFにおいては，もちろん意図的に構築されたものである。機関誌「Ingénieur-Chimiste」創刊号（1919年12月1日，資料2）では，敢えてこの点について次のとおり言及している。

「組合入会に際して採用されている分類は，選考の原理を厳格に尊重する手段であり，これにこそエンジニア職業組合としての道義にかなった力が本質的に依拠する⁽¹⁶⁾」。

すなわち，「化学エンジニア」としての職業利害の追求を意図するSICFは，構成員を厳格な基準に基づき選考している，と声明しているものであり，この分類は，その後もほぼ変わらず，1935年時点でも同様の分類を確認することができる⁽¹⁷⁾。

資料2 機関誌「Ingénieur-Chimiste」創刊号（1919年12月1日）



(15) これら正会員に加えて，年齢および実務経験の年数を満たしていないものは，「準会員（見習会員）stagiaire」として入会を認められるが，第1および第2カテゴリーについては「教育課程の最終学年」が十分条件であるのに対し，第3および第4カテゴリーについては，「21歳以上」であり，それぞれ「2年あるいは4年の実務経験」が条件として求められる。

(16) *L'Ingénieur-Chimiste*, no.1, 1er Décembre, 1919, p.1.

(17) *L'Ingénieur-Chimiste*, nouvelle édition no. 142, Février 1935, 裏表紙。

この明確な宣言について、次の3つの点を指摘することができるだろう。第1に、化学という理論的学問の側面が強い領域においては、高度で専門的な学校における教育課程の修了による学位をひとつの基本的な水準としている点、第2に、教育課程の不足を補うものとして「実務経験での年数」をさらに1年から8年の幅で課すことで、組合として会員の均一性を図れる、としている点、さらに最後に、第4のカテゴリーとして、教育機関による3分類から外れる者を受け入れる制度を整えていることである。これは、後の1934年7月10日法でも措置されている、独学者 autodidactes への対応を設けて包摂しようとしている取組みに通じると考えられる。

こうしたSICFの規程に対して、雇用者側の対応はどうだったのか。先に触れた、SICFが電気、機械・冶金・土木の産業別エンジニア組合（SIEF, SIMMTP）とともに1919年10月に結成したフランスエンジニア組合連盟（USIF）においては、その主たる活動のひとつとして、給与 appointements の引き上げを産業別に雇用者側と交渉して獲得する努力が進められるなかで、化学産業での成功、すなわち、30の雇用者組合からなる化学産業同盟 Union des Industries Chimiques が、USIFが提示する初任給の最低ラインを採用するよう勧告し、これが受け入れられていること、が紹介されている⁽¹⁸⁾。

このことは、化学エンジニア組合の会員規程、すなわち、化学エンジニア養成を主とする学校教育課程の学位をひとつの基準として、これに実務経験での年数の多寡で調整することで、一定の職業能力が担保される、とするいわば「化学エンジニア」の定義を、雇用者である企業側が受け入れたことを示している。化学産業界においては、エンジニアと雇用者で、学位を基準にした職業能力についての考え方が共有されたとみることができる。

3 今日のエデュケーションの特徴——グランゼコールにおける実践研修stage

では、学歴と職業能力の連動が制度化されているフランスにおいて、今日、エンジニアの学歴と連動すると考える能力を養成する教育課程の特徴は、どこにあるのか。

フランスの技術系エリートを養成するグランゼコールの起源は帝政期の国家官僚養成にあり、その起源のひとつである国立土木学校（現在、Ecole des Ponts ParisTech）は、今日、3年間のエンジニア教育のなかで4種類の実践研修stageを課していることが、大きな特徴の一つとなっている⁽¹⁹⁾。この研修は、「高水準のエンジニアとなるためには、深い技術的知識の習得が必要であるが、この知識は同時に、実際の環境でしか習得できないノウハウ等によって補完しなければならない⁽²⁰⁾」という考えから、入学直後から始まっており、座学の知識が職業生活に直結するように3年間の教育が構成されている。

構成は、以下のとおりである。

(18) *Bulletin mensuel de l'USIF*, no.1, Janvier 1924, p.2.

(19) Ecole des Ponts ParisTech [2012] *Orientation et immersion professionnelles, guide pour les élèves ingénieurs de l'Ecole des Ponts ParisTech*, 24p.

(20) *Ibid.*, p.3.

（a）企業入門研修 stage d'immersion

入学直後、9月に1ヶ月間実施される。あるチームで実践的なポストを経験し、職業世界についてその運営組織や社会的側面について理解を深めることを目的とする。入学手続き期間中に、この研修の目的や方法、学校から期待される結果について理解する。研修終了時には、研修先の担当者と自分の理解について検討し、終了後に学校に研修を通じて何を習得したかを報告し、個人報告書を作成する。

（b）科学研修 stage scientifique

1年目の4－7月、フランスあるいは海外の、公的あるいは民間のラボや研究センターなどで実施されるもので、研究調査の入門研修を行う。研究の世界を知り、実験の方法、分析、結果の考察を経験する機会とされる。この研修の成果は報告書として提出し、口頭審査を含めて、評価の対象となる。派遣元機関の研修担当部署が、受入れ機関で学生に提供できるテーマを収集し、これを学生に公開する。受入れ機関では、研究担当の指導員のもとで研修が構成され、派遣元の機関においては、研修担当部署の教育的責任のもと、教員あるいは研究者が指導員となる。

（c）企業内研修 stage en entreprise

2年終了後の夏に、①最短2ヶ月の研修で実用的な任務を遂行する短期の研修と、②2年終了後の7－9月から最短11ヶ月、フランス内外の同一の企業で行われる長期の研修があり、学生の8割が後者を選択する（この間、学年は進行しない）。特に長期研修は、学生の将来に関わる重要な研修と位置づけられ、新人エンジニアとしての機能と責務を果たすことが期待されるとともに、学生自ら、この職業に不可欠なチームワーク、自主性、責任感、技術的知識の活用、選択した業種や機能への好みについて、自問し検証することができる。研修先では、研修指導者の指示のもとに研修を進めるとともに、学校側では研修担当部署の責任のもとにおかれる。研修終了時に提出される研修報告書を、学校の教員・研究者が審査し、実施された作業の技術的側面と全体の質について評価する。他方、研修引受けの企業側から提出される評価も、審査の対象とする。

（d）卒業プロジェクト projet de fin d'étude

これらの研修に加えて、3年目の後期には卒業プロジェクトとして4～6ヶ月をかけ、学習・研修の成果を企業、あるいはラボで遂行する作業がある。

こうして、研修および卒業プロジェクトとして企業やラボという現場で（長ければ）約2年近くかけて進められるエンジニアの研修は、その後の就職において極めて大きな要素を占めている。国立土木学校（Ecole des Ponts ParisTech）では、学生の73%が、課程を終了して卒業する前、すなわち学位を取得する前に、就職先を確保しており、なかでも、その約半数が在籍中の実践研修先で（35%が卒業プロジェクト先で、13%が長期企業内研修先で）、また約1割が卒業生のネットワークを利用して、就職先を見つけているという⁽²¹⁾。

同様の傾向は、他のグランゼコールのエンジニアでも認めることができ、2000年代には学生全体の3分の1が、「企業内研修先」を卒業後の就職先として、新卒後の入職先を比較的容易に決め

(21) Ibid., p.20.

ている⁽²²⁾。したがって、たとえばエンジニア養成機関のランキングでは、評価指標の項目として「新卒時の給与」や「新卒後の入職までの期間」、「海外留学の割合」とともに、「実践研修期間」が挙げられている、というように、学歴と職業能力の連携を保障すると考えられているのである⁽²³⁾。

おわりに

本稿では、今日のフランスにおける学歴（普通・職業教育）と連動した職業資格の整備の前史として、戦間期の技術教育・エンジニアをとりあげ、訓練・資格・報酬の三者の連関の進展について考察を試みた。戦間期の、国家による職業訓練の全面的な掌握が進められた時期に、学位の正当性を社会的に認知する法制化、さらに労使協約による給与の設定がなされたことは、戦後の高度成長期を支える人材育成の強化が課題となる1960年代に、多様な職業資格と能力に学歴を連動させる方針を選択することにつながったとみることができる。同時に、戦間期の導入期には、企業が積極的に取り入れているわけではなく、また、学歴という基準から外れる者への柔軟な対応など、産業における様々な状況を反映しながら制度化が進んだことも確認できた。加えて、戦後の制度化を経た今日、エンジニア教育においては実践研修が非常に重要な割合を占めており、学歴と職業能力の連携をさらに強化させる教育課程となっていることが考察された。

こうしたなか、フランスが位置する欧州において、経済統合として進んできた欧州統合が、各国の独自の歴史に根ざした教育制度についても、「ボローニャ・プロセス」として欧州高等教育圏の創設など統合を進めたことは、欧州の労働市場における自由な移動と雇用可能性の拡大と、欧州高等教育の国際競争力の向上を期待するものであるが、同時に、各国への影響もたいへん大きい。フランスにおいては、大学の学位の見直し、大学統合、グランゼコール・大学連携強化の取組が進んでおり、このことは取得学位・免状の欧州労働市場での位置づけに関わってくるものである。これについては、今後の課題として取り上げて行きたい。

（まつだ・のりこ 静岡大学国際交流センター教授）

【参考文献】

- Syndicat Professionnel des Ingénieurs-Chimistes français [1919-1939] L'ingénieur-Chimiste. Organe du Syndicat Professionnel des Ingénieurs-Chimistes français.
Union des Syndicats d'Ingénieurs Français [1924-1939] Bulletin mensuel de l'USIF.
de Briant, Vincent et Dominique Glaymann (ed.) [2013] Le Stage. Formation ou exploitation?. Presses universitaires de Rennes.
Charlot, Bernard et Madelaine Figeat [1985] Histoire de la formation des ouvriers 1789-1984. Minerva.
Charmasson, Thérèse, Anne-Marie Lelorrain et Yannick Ripa (ed.) [1987] L'enseignement technique

(22) Dubruc, Nadine [2013] “Les stages à travers une histoire d'écoles et de métiers: l'exemple de la formation des ingénieurs”, in de Briant, Vincent et Dominique Glaymann (ed.), Le Stage. Formation ou exploitation?. Presses universitaires de Rennes, p.53.

(23) <http://www.usinenouvelle.com/article/salaires-les-ecoles-d-ingenieurs-les-plus-payantes.N319130> (2015年9月18日アクセス)

- de la Révolution à nos jours, Tome I, Economica.
- Cohen, Yves et Ernest Mattern [1996] “Titre d’entreprise contre diplôme d’ingénieur: les ingénieurs gèrent les ingénieurs entre les deux guerres”, in Grelon, André (ed.) , Les ingénieurs de la crise, Titre et profession entre les deux guerres, EHESS, pp. 73-97.
- Cohen, Yves [2001] Organiser à l’aube du taylorisme, la pratique d’Ernest Mattern chez Peugeot, 1906-1919, Presses universitaires franc-comtoises.
- Duprez, Jean-Marie [1996] “Jeunes ingénieurs diplômés en France. Insertion, déqualification, professionnalisation: retour sur trois problèmes classiques de la sociologie du travail”, Formation Emploi, 56, pp.31-46.
- Ecole des Ponts ParisTech [2012] Orientation et immersion professionnelles, guide pour les élèves ingénieurs de l’Ecole des Ponts ParisTech.
- Grelon, André (ed.) [1996] Les ingénieurs de la crise, Titre et profession entre les deux guerres, EHESS.
- 中道麻子 [2012] 「第2章フランス」『諸外国における能力評価制度－英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査——（労働政策研究・研修機構JILPT 資料シリーズ No. 102）』労働政策研究・研修機構, 55—82頁。
- 松田紀子 [2006] 「戦間期フランスにおける高等技術教育の課題と対策」廣田功編『現代ヨーロッパの社会経済政策——その形成と展開』日本経済評論社, 37—63頁。
- Millet, Mathias et Gilles Moreau (ed.) [2011] La Société des diplômés, La dispute.
- Quenson, Emmanuel [2001] L’Ecole d’apprentissage Renault 1919-1989, CNRS.
- Société des anciens élèves de l’École nationale supérieure d’arts et métiers [1953] “Nécrologie de : Mattern, Ernest”, Arts et métiers, 1951, n°3, mars 1953, p. 47.